

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОСНОВНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ МЕДИЦИНСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ НЕОБХОДИМЫХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Лехан В.Н., Крячкова Л.В., Гриценко Л.А.

*ГУ «Днепропетровская медицинская академия министерства
здравоохранения Украины», г. Днепр, Украина*

Введение. Перспективным путем оптимизации медицинского образования на современном этапе развития здравоохранения является применение компетентного подхода как на додипломном, так и на последипломном уровнях обучения. Важным условием успешной профессиональной деятельности руководителей лечебно-профилактических учреждений (ЛПУ) является овладение необходимыми компетенциями. Выделяют четыре основных группы компетенций, формирование которых является необходимым условием успешной управленческой деятельности: отраслевые компетенции (знания системы здравоохранения, своего места и роли в ней) менеджерские (профессиональные) компетенции; предпринимательские (деловые) компетенции; личностные и межличностные компетенции [2]. Последние являются проявлением склонности руководителей к работе с людьми, стремлением к общению и успешности межличностных взаимоотношений, что и обусловило актуальность проведенного исследования

Цель исследования. Изучение основных социальных ориентаций и особенностей межличностного поведения руководителей ЛПУ для оптимизации их последипломного образования с позиций компетентного подхода.

Материалы и методы. Проведено обследование среди 288 руководителей ЛПУ разного уровня с использованием методики Т. Лири, рассматривающей основные социальные ориентации [1, 3]. Статистическую обработку результатов проводили с помощью программного продукта STATISTICA 6.1 (StatSoftInc., Серийный № AGAR909E415822FA) с использованием параметрических и непараметрических методов математико-статистического анализа.

Основная часть. В управленческой деятельности среди всех личностных характеристик особое значение имеют те, которые выражают отношение руководителей к себе и к своим подчиненным. При диагностике межличностных отношений по методике Т. Лири. отметки выше 8 баллов (предел гармоничной поведения) были получены для авторитарности - среднее значение $9,6 \pm 0,26$ ($M \pm m$) баллов и альтруистичности ($10,03 \pm 0,29$) баллов, что указывает на акцентуации по данным направлениям. Меньше всего у руководителей выражена подозрительность – $3,77 \pm 0,2$ балла.

Степень выраженности различных типов отношений к окружающим колеблется преимущественно в диапазоне от адаптивного проявления (низкий и умеренный) до высокого, значительно реже встречается высокая экстремальная степень проявления. Максимальная оценка типа отношения к окружающим - 16 баллов встречается только по альтруистичности у 4 % обследованных.

Всего у 15,87 % обследованных при авторитарном поведении наблюдаются проявления диктаторского и деспотического отношения к подчиненным. При альтруистических отношениях к окружающим у четверти (24,6 %) наблюдаются проявления гиперответственности. Преимущественно низкую выраженность имеют подозрительность (68,25 % обследованных), покорность (32,54 %) и зависимость (28,57 %).

Для руководителей ЛПУ характерно преобладание ответственно-великодушного (в 41,27 %) и властно-лидирующего (38,1 %) типов межличностных отношений, при которых доминантность и энергичность руководителей сочетаются с сердечностью и обязательностью.

Вектор «доминирование», указывающий на степень властности, авторитарности, уверенности в своих силах, твердости в своих взглядах и поступках колебался у обследованных от -5,1 до 19,5 баллов; составляя в среднем 8,5 (5,3; 12,3) баллов (Me (25 %; 75 %)). Вектор «дружелюбия»,

являющийся отражением стремления личности к установлению доброжелательных отношений и сотрудничества с окружающими колебался от -7,5 до 17,9; $M_e=5,65$ (1,9; 9,3) баллов.

Отрицательное значение по фактору доминирование указывает на тенденцию к отказу от ответственности и позиции лидерства. Доля таких лиц среди всех обследованных составляет 8,73 %. В подавляющем большинстве случаев встречается положительное значение этого вектора.

Вектор «дружелюбие» является весьма важным для здравоохранения поскольку указывает на степень отзывчивости и добросердечия, приветливости, доброжелательности, человечности и альтруизма. Степень его выраженности не значимо ($p>0,05$) меньше вектора «доминирование» и возрастает с повышением уровня управления.

Результаты исследования показали, что большинство управленцев (76,98 %) адекватно оценивают свои качества, переоценка личностных характеристик обнаружена у 23,02 % руководителей.

Выводы. Для эффективной деятельности руководителям ЛПУ нужно отрабатывать необходимые управленческие навыки, среди которых важными являются личностные и межличностные компетенции. Для оптимизации основных социальных ориентаций руководителей медицинских учреждений целесообразно проводить постоянное последипломное обучение медицинского управленческого персонала по разработке необходимых личностных и межличностных компетенций с использованием тренинговых технологий для развития профессионально важных качеств и навыков. Их отработка возможна на циклах повышения квалификации, специальных тематических тренингах и т.п. на курсах последипломной подготовки. Целесообразной также является самоподготовка и саморазвитие.

Список литературных источников

1. Карелин А. Большая энциклопедия психологических тестов / А. Карелин. - М.: Эксмо, 2007. - 416 с.
2. Крячкова Л.В. Застосування компетентнісного підходу для післядипломного навчання керівників медичних закладів шляхам забезпечення чутливості охорони здоров'я / Л.В. Крячкова // Український журнал медицини, біології та спорту. – 2015. – №2. – С. 113 – 117.
3. Оптимізація трудової діяльності на підставі оцінки психологічного портрету медичного персоналу (на прикладі медичних реєстраторів) / Л. Крячкова, Ю. Сапа, Г. Канюка, М. Бабець // Главный врач. – 2013. - № 9 (149). – С. 51 – 60.

РЕАЛИЗАЦИЯ ТРЕБОВАНИЙ ПРАКТИЧЕСКОГО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ

Лихачевская И.С.

*УО «Борисовский государственный медицинский колледж», г. Борисов,
Республика Беларусь*

Организация образовательного процесса отделения повышения квалификации осуществляется в соответствии с планом образовательных программ повышения квалификации и переподготовки руководящих работников и специалистов со средним специальным медицинским, фармацевтическим образованием на учебный год, утвержденным Министерством здравоохранения Республики Беларусь.

Ежегодная численность специалистов со средним медицинским и фармацевтическим образованием превышает 1000 человек, около 1/3 слушателей со стажем работы 25 лет и более с высшей и первой квалификационной категорией. Полученные статистические данные обязывают преподавательский состав колледжа своевременно реагировать на изменения законодательства, внедрять новые современные технологии в обучении специалистов системы здравоохранения Республики Беларусь.

В учреждении образования созданы условия для осуществления образовательного про-